



# COMUNE DI CASTEL SAN NICCOLO'

Provincia di Arezzo

Piazza Piave n. 39 - 52018 - Castel San Niccolò - Tel. 0575/5710 - Fax 0575/571026 - Cod. Fisc. e P.I. 00133400515

## **CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PIATTAFORMA DI PARTE SINDACALE**

### **PREMESSA**

Il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo ed il nuovo modello di relazioni sindacali così come previsto dal Contratto Nazionale di Lavoro sottoscritto in data 21 maggio 2018, sono gli strumenti offerti per valorizzare le persone che lavorano nell'Ente, accompagnare il cambiamento e la riqualificazione, rafforzare le forme di partecipazione e condivisione dei valori di servizio quale cardine su cui articolare professionalità, competenza, merito e produttività.

### **QUADRO NORMATIVO E CONTRATTUALE**

1. Il presente CCDI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali nonché le disposizioni recate dalle norme di legge, e le clausole contenute nel Contratto Nazionale di Lavoro sottoscritto definitivamente in data 21 maggio 2018 e nei CCNL di comparto vigenti nella misura in cui risultano compatibili:

- D.Lgs. 165/2001 «Testo Unico sul Pubblico Impiego», come modificato dal D.lgs n.75/2017 ed in particolare l'art.40
- Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi adottato con deliberazione di Giunta Comunale n. 57 in data 28.04.2000 da ultimo modificato con delibera G.C. n. 76 del 29.08.2016;
- Metodologia di misurazione e valutazione della performance, come trasmessa dall'O.I.V. ed in corso di approvazione;
- CCNL comparto Funzioni Locali sottoscritto in data 21 maggio 2018, e per quanto non disapplicate, le disposizioni dei precedenti CCNL Regioni e Autonomie Locali.

*Ugo... Deg...  
Morte...  
D*

L'anno 2019, il mese di dicembre, il giorno 31, alle ore 12,00, nei locali della sede del Comune di Castel San Niccolò, si è riunita la delegazione trattante, composta come appresso dai rappresentanti di parte pubblica e dai rappresentanti di parte sindacale, ai fini della Contrattazione definitiva Collettiva Decentrata Integrativa (CCDI), parte normativa anni 2019/21 e parte economica con decorrenza dal mese di dicembre del corrente anno, per quanto riguarda le indennità di rischio e disagio e dal gennaio 2020 per le altre indennità di cui all'art.16 e seguenti del presente contratto.

#### **DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA**

Presidente: Dott. Del Pianta Giuseppe

Componenti: Dott. Ing. Fani Antonio

#### **DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE**

Rappresentanza Sindacale Unitaria composta dai Signori:  
Quaratesi Selida

Martini Giovanni

Magni Vannini Augusto

Del Sere Marta

Struttura Territoriale, composte dai rappresentanti delle seguenti sigle:

C.G.I.L. F.P. Acciai Gianmaria,

CISL-FP Boldrini Federica,

#### **LA DELEGAZIONE TRATTANTE**

**COMPOSTA** come sopra e nelle persone presenti in data odierna;

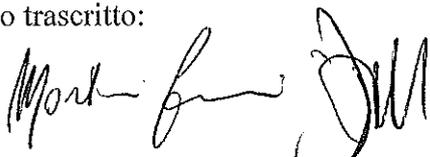
**VISTO** il CCNL 21/05/2018;

**RILEVATO** che ai sensi dell'art. 7 del CCNL 21/05/2018, si deve procedere alla stipula del **C.C.D.I., parte economica anno 2019** – come sopra riportato - e normativa **anni 2019/2020/2021**, nel rispetto delle norme contenute nel D.Lgs 150/2009, del D. Lgs. N. 165/2001 nonché nel rispetto degli artt. 67 e 68 del nuovo CCNL del 21/05/2018;

**VISTO l'allegato A** denominato "*Calcolo del fondo dipendenti risorse stabili e variabili – anno 2019*" che riporta l'ammontare delle risorse finanziarie, parte stabile e variabile, rappresentanti gli elementi che costituiscono il Fondo approvato con **Determina n. 277 del 19.04.2019 e rettificato con delibera di Giunta comunale n. 112 del 30.11.2019** che ha modificato l'importo complessivo del fondo per le risorse decentrate in € 106.666,64.

#### **DEFINISCE E SOTTOSCRIVE**

ai sensi dell'art. 8 del CCNL 21/05/2018 **l'ipotesi di C.C.D.I.** parte normativa ed economica, come appresso trascritto:



Mate Mh



## TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

### *Art. 1 Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria*

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato (ivi compreso il personale qui comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale) e con contratto di formazione e lavoro.
2. Il presente Contratto Decentrato per la parte economica ha validità fino al 31/12/2019 e per la parte normativa ha validità fino al 31/12/2021 e conserva la propria efficacia fino alla stipula del successivo CCDI o di norme che risultino incompatibili con il presente.
3. Il presente Contratto Decentrato Integrativo conserva comunque la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo.
4. E' fatta salva la determinazione, con cadenza annuale, delle modalità di utilizzo delle risorse economiche decentrate destinate ad incentivare il merito, lo sviluppo delle risorse umane, il miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione e la produttività;
5. Entro trenta giorni dalla presentazione della piattaforma le parti si incontrano per l'avvio della discussione sul Contratto decentrato Integrativo. Di norma entro il 31 marzo di ogni anno dopo l'approvazione del Piano della performance. L'amministrazione si impegna a convocare il tavolo negoziale entro trenta giorni dall'approvazione del piano e comunque non oltre il 30 giugno.
6. Sono comunque fatte salve le eventuali modifiche o integrazioni derivanti da specifiche disposizioni del CCNL.
7. Per quanto non previsto nel presente CCDI, si rinvia al CCNL vigente.

### *Art. 2 Clausole di raffreddamento e interpretazione autentica*

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato a principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed è orientato alla prevenzione dei conflitti.
  2. Nel rispetto dei suddetti principi, entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione integrativa le parti non assumono iniziative unilaterali e non procedono ad azioni dirette; compiono, inoltre, ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.
  3. Analogamente, durante il periodo in cui si svolge il confronto, le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto dello stesso.
1. Quando insorgano controversie sull'interpretazione delle norme del presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo, le parti che lo hanno sottoscritto si incontrano per chiarire in maniera consensuale il significato della clausola controversa.
  2. La parte interessata invia alle altre richiesta scritta. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa; essa deve, comunque, fare riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.
  3. Le parti che hanno sottoscritto il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo si incontrano entro 30 giorni dalla richiesta e definiscono contestualmente il significato della clausola controversa.



Handwritten signatures of the parties involved in the contract, including names like "Maggiore" and "Marte".

4. L'eventuale interpretazione sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo.

5. Gli accordi di interpretazione autentica del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo hanno effetto sulle controversie individuali aventi ad oggetto le materie da essi regolate.

### *Art. 3-Servizi minimi essenziali*

1. L'Ente, nel rispetto dell'esercizio del diritto di sciopero garantito dalle leggi n. 146/90 e n. 83/00 nonché dall'Accordo sulla regolamentazione delle prestazioni minime indispensabili del Comparto Regioni-Autonomie Locali del 19.09.2002, in occasione della proclamazione di sciopero da parte delle OO.SS., individua i dipendenti esonerati dall'effettuazione dello stesso.

2. L'elenco dei dipendenti individuati è comunicato alle OO.SS., alla RSU ed agli stessi entro 5 (cinque) giorni precedenti la data dello sciopero. I dipendenti interessati hanno il diritto di esprimere la volontà di aderire allo sciopero entro il giorno successivo alla ricezione della comunicazione.

3. I servizi pubblici essenziali ed il contingente di personale necessario a garantire gli stessi in occasione di sciopero, nei seguenti Settori/Uffici sono individuati:

a) Ufficio Trattamento Economico, limitatamente alla erogazione degli assegni con funzione di sostentamento, alla compilazione ed al controllo dei contributi previdenziali, ove coincidente con l'ultimo giorno di scadenza per legge; **n. 1 unità categoria C/D;**

b) Ufficio Protezione Civile, limitatamente allo svolgimento delle prestazioni minime previste con le stesse unità utilizzate nei turni festivi-notturni, da presidiare con personale in reperibilità (funzione gestita in forma associata dall'Unione dei Comuni Montani del Casentino);

c) Ufficio Anagrafe e Stato Civile, limitatamente alle dichiarazioni di nascita o di morte; **n. 1 unità: categoria B/C/D/;**

e) Ufficio Tecnico, per interventi indifferibili **n. 1 unità categoria B/C/D/;**

4. Gli scioperi comunque dichiarati o in corso di effettuazione, in caso di avvenimenti di particolare gravità o di calamità naturali, sono immediatamente sospesi.

## **TITOLO II – RELAZIONI SINDACALI**

### *Art. 4 Obiettivi e strumenti*

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dell'ente e delle organizzazioni sindacali, è definito in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati alla collettività, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.

2. Il predetto obiettivo comporta la necessità di un sistema di relazioni sindacali stabile, improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti.

Esso si articola nei seguenti modelli relazionali:

a) partecipazione;

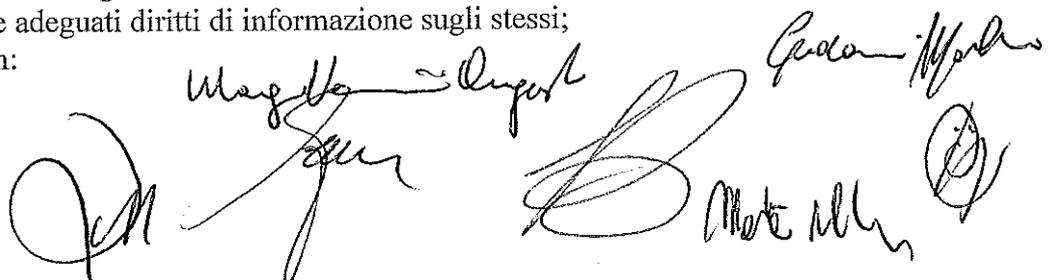
b) contrattazione integrativa

3. La partecipazione è finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale degli enti, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi;

Si articola, a sua volta, in:

- informazione;

- confronto;



- organismi paritetici di partecipazione.

4. La contrattazione integrativa è finalizzata alla stipulazione di contratti che obbligano reciprocamente le parti.

5. Le clausole del presente titolo sostituiscono integralmente tutte le disposizioni in materia di relazioni sindacali previste nei precedenti contratti, le quali sono pertanto disapplicate.

6. Tutto il sistema delle relazioni Sindacali si adatta ed impronta interamente alla nuova disciplina e con le nuove modalità introdotte introdotte dal CCNL 21 maggio 2018 artt. 3,4,5,6,7,8,9,10.

### **TITOLO III – POLITICHE PER LO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE**

#### ***Art. 5 Formazione e aggiornamento***

1. L'Ente promuove e favorisce forme di intervento per la formazione, l'aggiornamento, la qualificazione e la specializzazione, e se necessario la riqualificazione professionale, del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia e del presente CCDI.

2. Le attività formative sono programmate nei piani della formazione del personale. I suddetti piani individuano le risorse finanziarie da destinare alla formazione, ivi comprese quelle attivabili attraverso canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali.

3. Al finanziamento delle attività di formazione si provvede utilizzando una quota annua non inferiore all'1% del monte salari relativo al personale destinatario del presente CCNL, comunque nel rispetto dei vincoli previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia. Ulteriori risorse possono essere individuate considerando i risparmi derivanti dai piani di razionalizzazione e i canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali.

Ogni anno verrà comunicato alle parti sindacali l'importo destinato alla formazione e aggiornamento del personale.

4. Le iniziative di formazione del presente articolo riguardano tutti i dipendenti, compreso il personale in distacco sindacale. Le amministrazioni individuano i dipendenti che partecipano alle attività di formazione sulla base dei fabbisogni formativi, garantendo comunque pari opportunità di partecipazione e prevedendo una rotazione del personale. In sede di organismo paritetico di cui all'art.6 Ccnl 21/05/2018, possono essere formulate proposte di criteri per la partecipazione del personale, in coerenza con il presente comma.

5. Il personale che partecipa alle attività di formazione organizzate dall'amministrazione è considerato in servizio a tutti gli effetti. I relativi oneri sono a carico della stessa amministrazione.

6. Le attività sono tenute, di norma, durante l'orario ordinario di lavoro. Qualora le attività si svolgano fuori dalla sede di servizio al personale spetta il rimborso delle spese di viaggio, ove ne sussistano i presupposti. Qualora l'attività formativa si protragga per un tempo superiore al normale orario di lavoro previsto per la giornata, si considera il tempo eccedente come lavoro straordinario.

7. Nell'ambito dei piani di formazione possono essere individuate attività di formazione che si concludono con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, attestato attraverso certificazione finale delle competenze acquisite, da parte dei soggetti che l'hanno attuata.



8. I piani di formazione possono definire anche metodologie innovative quali formazione a distanza, formazione sul posto di lavoro, formazione mista (sia in aula che sul posto di lavoro), comunità di apprendimento, comunità di pratica.

9. Gli enti possono assumere iniziative di collaborazione con altri enti o amministrazioni finalizzate a realizzare percorsi di formazione comuni ed integrati.

10. Annualmente, l'Ente informa le Rappresentanze Sindacali sugli atti di gestione adottati per la formazione e l'aggiornamento del personale nell'anno precedente.

11. Le amministrazioni curano, per ciascun dipendente, la raccolta di informazioni sulla partecipazione alle iniziative formative attivate in attuazione del presente articolo, concluse con accertamento finale delle competenze acquisite.

12. Nell'ambito dell'Organismo paritetico di cui all'art. 6 del nuovo CCNL 21/05/2018 :

a) possono essere acquisiti elementi di conoscenza relativi ai fabbisogni formativi del personale;

b) possono essere formulate proposte all'amministrazione, per la realizzazione delle finalità di cui al presente articolo;

c) possono essere realizzate iniziative di monitoraggio sulla attuazione dei piani di formazione e sull'utilizzo delle risorse stanziare.

11. Nell'ambito dei piani di formazione, possono essere individuate anche iniziative formative destinate al personale iscritto ad albi professionali, in relazione agli obblighi formativi previsti per l'esercizio della professione.

Le risorse destinate alla specifica finalità formativa sono quantificate in € 400,00.

#### *Art.6 Sicurezza nei luoghi di lavoro*

1. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione al D.Lgs. 81/2008 e successive modificazioni ed integrazioni, in particolare per quanto prevede l'art.15 e 18 oltre che a tutte le norme vigenti in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché sulla prevenzione delle malattie professionali.

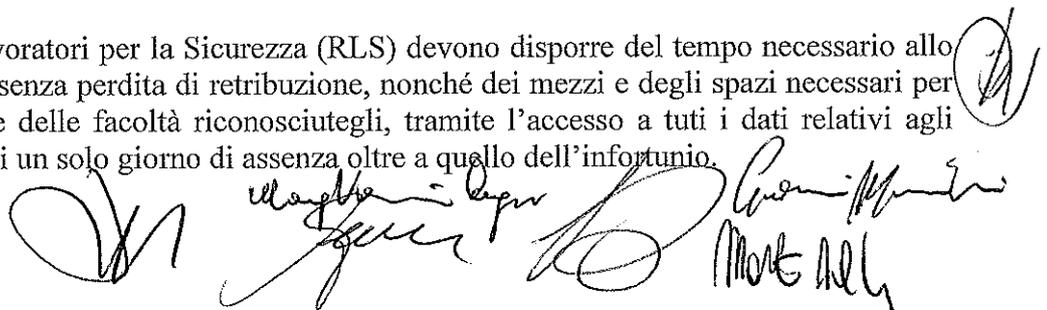
Gli interventi di prevenzione e sicurezza nei luoghi di lavoro vanno considerati prioritari e sostanziali e non possono essere ritenuti meri adempimenti formali e burocratici.

2. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la Sicurezza e con il Medico del Lavoro ed il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza vanno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità e sicurezza degli ambienti e dei luoghi di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature, degli impianti e dei mezzi utilizzati, le condizioni di lavoro degli addetti e di tutti coloro che percepiscono specifica indennità di rischio/disagio.

3. L'Amministrazione si impegna a stanziare congrue risorse finanziarie, comunque sufficienti per la realizzazione degli interventi derivanti dalla valutazione dei rischi ed il piano per la sicurezza, con specifico riferimento al personale ed ai luoghi di lavoro.

4. Nel caso di delega delle funzioni come previsto dall'art.16 del Dlgs 81 e per gli obblighi in capo al preposto di cui all'art. 19, la contrattazione decentrata valuterà se tale attività rientri nella tipologia delle funzioni di responsabilità previste all'art. del presente CCDI.

5. I Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) devono disporre del tempo necessario allo svolgimento dell'incarico, senza perdita di retribuzione, nonché dei mezzi e degli spazi necessari per l'esercizio delle funzioni e delle facoltà riconosciutegli, tramite l'accesso a tutti i dati relativi agli infortuni anche comportanti un solo giorno di assenza oltre a quello dell'infortunio.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the right and several smaller ones on the left.

6. Su richiesta delle RSU e Organizzazioni Sindacali il documento dei rischi viene messo a disposizione per la consultazione.

#### *Art. 7 Comitato unico di garanzia e pari opportunità*

1. In materia di pari opportunità e mobbing, è costituito il Comitato Unico di Garanzia abilitato, a mente degli artt. 1, 7 e 57 del D Lgs. 165/01, a garantire e vigilare sulle effettive pari opportunità tra uomini e donne, nonché a contrastare qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale e/o psichica tra e contro i lavoratori.

2. Le modalità di funzionamento, di composizione e le eventuali, conseguenti responsabilità, sono quelle previste in materia dalla Direttiva Ministero Funzione Pubblica del 04/03/2011 e dall'art. 57 del DLgs 165/2001, a mente dei quali il Comitato informa tempestivamente le OO. SS. e la RSU sulle attività istituzionali di propria competenza.

#### *Art.8 Area delle posizioni organizzative*

Per quanto attiene alla disciplina delle Posizioni Organizzative (P.O.) si rinvia interamente alle vigenti e specifiche disposizioni contrattuali dettate dagli artt. 13,14, 15, 17 e 18 del CCNL 21/05/2018 ed allo specifico Regolamento, dando atto che per l'anno 2019 non sono state attribuite le funzioni di titolare di posizione organizzativa con riconoscimento economico.

#### *Art. 9 Fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività*

1. La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività, nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione. L'amministrazione invia ai soggetti sindacali, di cui all'art.10 comma 2, il prospetto di quantificazione del fondo e gli stessi possono formulare rilievi ed osservazioni.

2. La costituzione complessiva del Fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività (Fondo per le risorse decentrate) è approvata annualmente dagli organi competenti, distinguendo la parte relativa alle "risorse stabili" dalla parte relativa alle "risorse variabili".

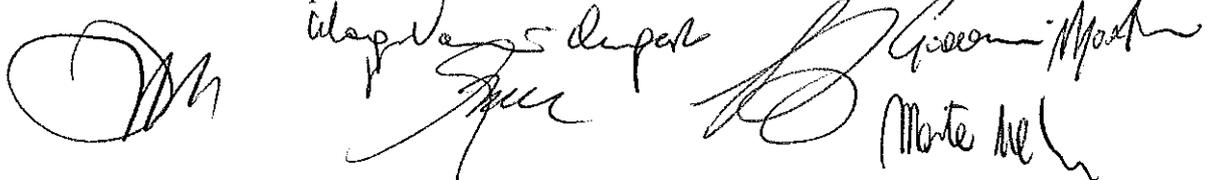
Il fondo è costituito dalle risorse finanziarie indicate nell'allegato "A" e quantificate in € 106.666,64 come risultante dalla delibera di Giunta comunale n. 112 del 30.11.2019 che ha rettificato l'importo complessivo del fondo per le risorse decentrate.

3. Le risorse finanziarie, sopra richiamate, devono essere erogate, secondo i principi ed i criteri individuati nel presente C.C.D.I.

4. Le risorse "stabili" residue, ammontanti ad € 37.182,02 già decurtate delle somme destinate per:

- a) progressioni economiche;
- b) indennità di comparto;
- c) indennità varie erogate fino al mese di novembre;

oltre alle risorse variabili corrispondenti ad € 4.239,68 danno un TOTALE RISORSE pari ad € 41.421,70 al netto di oneri riflessi e IRAP e saranno utilizzate per compensare effettivi e significativi miglioramenti quali – quantitativi delle prestazioni lavorative del personale dipendente correlati ai servizi istituzionali in conformità di quanto stabilito dall'art. 68 del CCNL 21/05/2018.



5. Le somme non utilizzate e non attribuite in sede di liquidazione degli istituti contrattuali incrementano il fondo complessivo destinato alla performance organizzativa ed individuale.

6. L'ente rende annualmente disponibili tutte le risorse confluite nel Fondo risorse decentrate, al netto delle risorse necessarie per corrispondere i differenziali di progressione economica, al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti e di quelle necessarie a corrispondere i trattamenti economici fissi a carico delle risorse stabili del fondo.

Sono inoltre rese di nuovo disponibili, le risorse corrispondenti ai predetti differenziali di progressione economica e trattamenti fissi del personale cessato dal servizio nell'anno precedente o che abbia acquisito la categoria superiore ai sensi dell'art. 22 del D. Lgs. n. 75/2017.

Sono infine rese disponibili eventuali risorse residue di cui all'art. 67, commi 1 e 2, non integralmente utilizzate in anni precedenti, nel rispetto delle disposizioni in materia contabile.

7. Le risorse rese annualmente disponibili ai sensi del comma 6, sono destinate ai seguenti utilizzi:

a) compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi "performance organizzativa, istituto per il quale è richiesta l'applicazione del "Sistema di misurazione e valutazione della performance" adottato dall'Ente;

b) compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi "performance individuale, istituto per il quale è richiesta l'applicazione del "Sistema di misurazione e valutazione della performance" adottato dall'Ente;

c) indennità di condizioni di lavoro;

d) indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.9.2000;

e) compensi per specifiche responsabilità;

f) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 12, comma 7, lett. c), ivi compresi i compensi Istat;

g) compensi ai messi notificatori secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL del 14.9.2000;

h) progressioni economiche, con decorrenza nell'anno di riferimento, finanziate con risorse stabili.

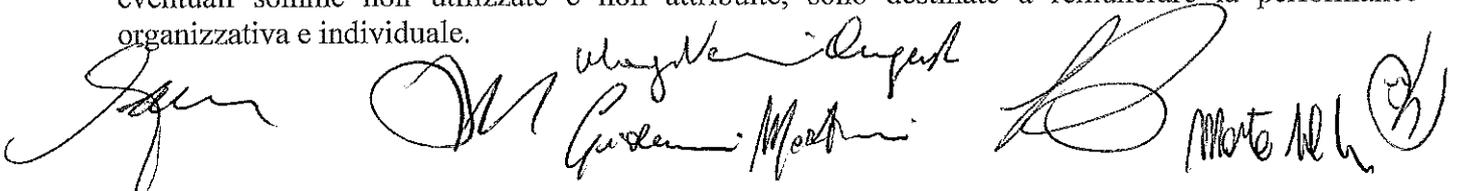
i) compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi derivanti da «Piani di Razionalizzazione» di cui all'art. 16, comma 5, D.L. 98/2011 (convertito in Legge n. 111/2011);

8. La contrattazione integrativa destina ai trattamenti economici di cui al comma 7, lettere a), b), c), d), e), f) la parte prevalente delle risorse di cui all'art. 67 comma 3 (parte variabile con esclusione delle lettere c) risorse per specifiche disposizioni di legge; f) messi notificatori; g) personale case da gioco);

9. La contrattazione integrativa destina almeno il 30% delle risorse di parte variabile alla performance individuale. Qualora non sussistano risorse di parte variabile, la contrattazione integrativa è libera di destinare le risorse di parte stabile, senza alcun vincolo previsto dai commi 7 e 8, nonché dell'attivazione del premio individuale.

#### *Art. 10 Risorse per compensare la performance organizzativa e individuale*

1. Le risorse che alimentano i compensi destinati ad incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi sono quantificate in € 41.421,70 al lordo degli istituti riferiti al mese di dicembre e oltre eventuali somme non utilizzate e non attribuite, sono destinate a remunerare la performance organizzativa e individuale.



2. La liquidazione dei relativi compensi dovrà essere selettiva e dovrà risultare strettamente correlata al merito e alle prestazioni individuali effettivamente rese nonché ai risultati raggiunti dalla struttura di appartenenza secondo i risultati accertati dal sistema di misurazione e valutazione nel rispetto delle vigenti disposizioni normative e regolamentari. La valutazione delle prestazioni individuali è effettuata dal Responsabile del settore/area al quale il dipendente è assegnato ed è parametrato al punteggio ad esso assegnato in base ad apposita scheda di valutazione di cui alla metodologia di valutazione della performance in corso di approvazione e che sarà valida dal 01.01.2020.

3. I criteri che saranno adottati per la valutazione della performance organizzativa e individuale saranno stabiliti, rispettivamente previo "confronto" e previa "contrattazione", dal sistema di misurazione e valutazione che sarà adottato dall'Ente. La valutazione, verrà effettuata annualmente entro il primo mese successivo all'anno di riferimento, sarà trasmessa al Responsabile dell'Area Personale e, contestualmente, consegnata dal Responsabile che l'ha redatta, al dipendente che la sottoscrive per ricevuta. Il personale part-time concorre in proporzione oraria.

4. Il dipendente, entro e non oltre 30 giorni dalla sottoscrizione della scheda, può produrre eventuali contestazioni sulla valutazione conseguita, o tramite formale e motivato ricorso indirizzato al Responsabile che ha effettuato la valutazione, (in questo caso il Responsabile, esaminato il ricorso, entro i 20 giorni successivi dalla ricezione esprime un parere definitivo che può anche prevedere soluzioni finalizzate a modificare la valutazione precedentemente assegnata) o mediante richiesta di contraddittorio nel quale il dipendente può farsi assistere dalla propria Organizzazione Sindacale o da persona di fiducia.

5. In caso di mobilità intersettoriale in corso d'anno, la valutazione spetta ai Responsabili delle Aree ove il dipendente ha prestato funzionalmente servizio, per il corrispondente periodo.

6. Per quanto riguarda il personale in distacco sindacale, le parti confermano la partecipazione all'incentivazione della produttività di cui all'art. 17 c. 2 lett. a) CCNL 1/4/99, per come previsto dall'art. 47 c. 2 CCNL 14/9/2000 integrato dall'art. 39, comma 2, del CCNL 22.01.2004.

7. La liquidazione dei relativi compensi dovrà essere selettiva e dovrà risultare strettamente correlata al merito e alle prestazioni individuali effettivamente rese nonché ai risultati raggiunti dalla struttura di appartenenza secondo i risultati accertati dal sistema di misurazione e valutazione nel rispetto delle vigenti disposizioni normative e regolamentari.

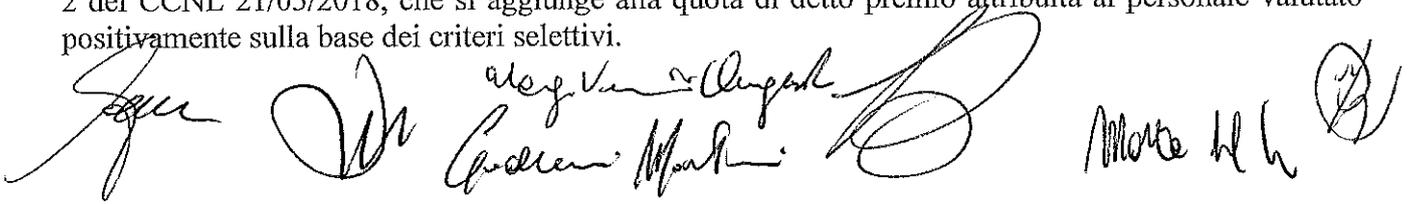
#### ***Art. 11 Risorse finalizzate agli obiettivi previsti e programmati nel Piano della Performance organizzativa***

1. Agli obiettivi, preventivamente e formalmente approvati a seguito di proposta dei Responsabili, svolti al di fuori dalle normali attribuzioni di servizio, possono partecipare tutti i dipendenti dei settori interessati.

2. Le attività sono remunerate, a consuntivo, ai singoli dipendenti interessati, sulla scorta della documentata presenza, della effettiva partecipazione, nonché dell'apporto qualitativo, certificati dal Responsabile e riguardano tutti i dipendenti per l'importo complessivo residuo successivo alla chiusura di tutti gli istituti contrattuali previsti.

#### ***Art. 12 Differenziazione del premio individuale (somme variabili)***

1. I dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 68, comma 2 del CCNL 21/05/2018, che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.



3. La misura di detta maggiorazione, viene definita in sede di contrattazione integrativa pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente ai sensi del comma 1.
4. In applicazione dei commi 1 e 2, si stabilisce che la percentuale massima di personale nella fascia valutativa più elevata a cui tale maggiorazione può essere attribuita è del 10% del personale arrotondando per difetto.
5. Il valore medio pro-capite assoluto, è calcolato sommando tutti i valori delle premialità positive conseguite dai dipendenti (escludendo il personale valutato negativamente) e dividendo il prodotto per il numero del personale che ha ottenuto positiva valutazione per ottenere il valore medio pro-capite.

### *Art.13 Progressione economica orizzontale*

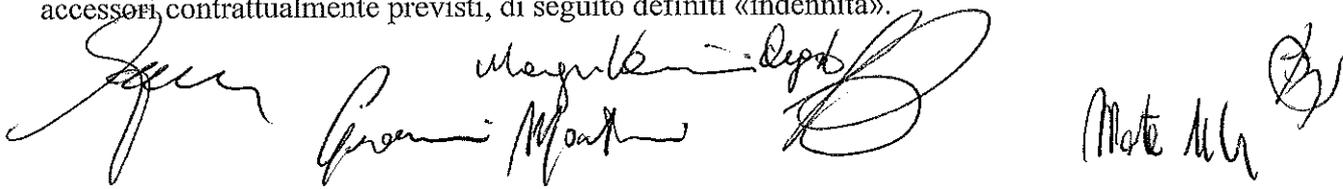
1. All'interno di ciascuna categoria è prevista una progressione economica che si realizza mediante l'acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare iniziale, di successivi incrementi retributivi, corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche a tal fine espressamente previste.
2. La progressione economica di cui al comma 1, nel limite delle risorse effettivamente disponibili, è riconosciuta, in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, determinata tenendo conto anche degli effetti applicativi della disciplina del comma 8.
3. Le progressioni economiche sono attribuite in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, tenendo conto eventualmente a tal fine anche dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento, nonché delle competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi, in applicazione dello specifico Regolamento adottato ed inserito quale allegato B al presente contratto.
4. Gli oneri relativi al pagamento dei maggiori compensi spettanti al personale che ha beneficiato della disciplina sulle progressioni economiche orizzontali sono interamente a carico della componente stabile del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67 del CCNL 21/05/2018.
5. Gli oneri di cui al comma 4 sono comprensivi anche della quota della tredicesima mensilità.
6. Ai fini della progressione economica orizzontale, il lavoratore deve essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi.
7. L'attribuzione della progressione economica orizzontale non può avere decorrenza anteriore al 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo.
8. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.

Tale istituto per l'anno 2019 **viene finanziato** con un importo pari ad € 3.754,98.

## **TITOLO IV – COMPENSI PER PARTICOLARI ATTIVITA' O RESPONSABILITA'**

### *Art.14 Principi generali*

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni ed i criteri per l'erogazione dei compensi accessori contrattualmente previsti, di seguito definiti «indennità».



Handwritten signatures of the parties involved in the contract, including the union representative and the employer's representative.

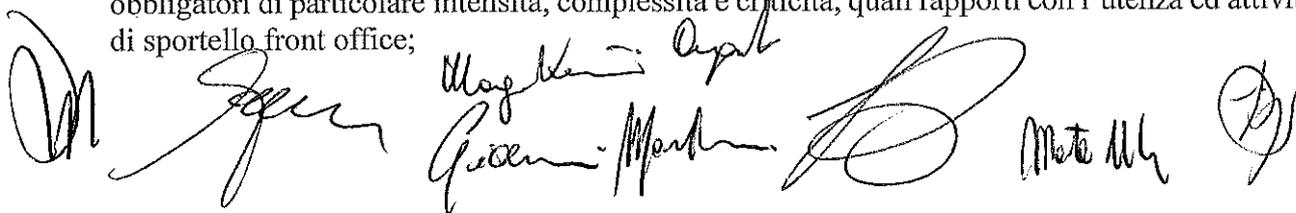
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio a qualsiasi titolo e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto (part-time) ove previsto.
3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione degli aventi diritto, i profili e/o le categorie professionali di appartenenza.
4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del Responsabile di Area.
5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di «resa» della prestazione), in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
6. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità.
7. Ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
8. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Responsabile di Area.
9. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali giorni/mesi di servizio, con le specifiche di seguito indicate.

#### *Art. 15 Indennità condizioni di lavoro – Art. 70bis CCNL 2018*

1. Gli enti corrispondono una unica “indennità condizioni di lavoro” destinata a remunerare lo svolgimento di attività:
  - Disagiate e pertanto influenti sul benessere psicofisico del lavoratore;
  - Esposte a rischi e pertanto pericolose o dannose per la salute;
  - Implicanti il maneggio di valori.

#### **Criteria e procedure per la valutazione dell'attività lavorativa a disagio**

1. prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli; l'esposizione deve essere intensa, sistematica e continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
2. prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, ai fini del recupero psico-fisico nell'arco della giornata; tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni
3. prestazione richiesta e resa dai dipendenti che svolgono attività connotate dal particolare disagio connesso all'espletamento di servizi urgenti “su chiamata” al di fuori della reperibilità. la prestazione richiesta deve essere motivata e posta in essere solo in caso di inderogabile ed effettiva necessità per: fronteggiare eventi che possono determinare situazioni di pericolo o pregiudicare in qualunque modo la garanzia di pubblica incolumità; garantire il servizio di stato civile in tutti i casi disciplinati dall'ordinamento dello stato civile; polizia mortuaria;
4. prestazione resa mediante svolgimento di servizi correlati alla gestione di sistemi relazionali obbligatori di particolare intensità, complessità e criticità, quali rapporti con l'utenza ed attività di sportello front office;



5. prestazione resa mediante svolgimento di servizi in convenzione/ forma associata, che richiedono lo svolgimento della prestazione lavorativa in sedi operative di più comuni;

A specificazione di quanto previsto al precedente art. 17 si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese.

Si conviene che il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) non può coincidere con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, è condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari non assumendo alcun rilievo i profili e/o le categorie professionali di appartenenza.

L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato con atto proprio del Responsabile dell'Area, avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti:

- dal sistema di rilevazione presenze/assenze;
- dall'attestazione del Responsabile dell'Area sull'effettiva attribuzione a quel servizio disagiato.

### **Criteria e procedure per la valutazione dell'attività lavorativa a rischio**

Le attività che comportano esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale, di cui all'art. 70-bis comma 1 lettera b) del C.C.N.L. del 21.05.2018, sono individuate nelle seguenti fattispecie:

- Prestazioni di lavoro che comportano esercizio di trasporto con automezzi, mezzi fuoristrada ed altri veicoli per trasporto di cose con eventuali operazioni accessorie di carico e scarico o uso di macchine operatrici quali escavatori. In tale fattispecie viene ricompresa anche la conduzione dell'auto di rappresentanza dell'amministrazione.
- Prestazioni di lavoro che comportano esposizione al contatto con catrame o bitume;
- Prestazioni di lavoro che comportano esposizione a rischi derivanti dalla adibizione alla rimozione e seppellimento salme;
- Prestazioni di lavoro che comportino esposizione a rischio di precipitazione, urto, trazione, estensione, postura, ecc;
- Prestazioni di lavoro che comportino esposizione a rischio di lesioni, traumi, malattie, ecc. connessi alle azioni di sollevamento e trazione particolarmente pesanti.
- Prestazioni di lavoro che comportino esposizione a rischio specifico connesso all'impiego di attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni, microtraumi, malattie, scottature, ecc., anche non permanenti;
- Prestazioni di lavoro che comportano esposizione a situazioni di rischio connesse a particolari tipologie di utenza, in relazione allo svolgimento di attività riconducibili alle aree d'intervento delle assistenti sociali.

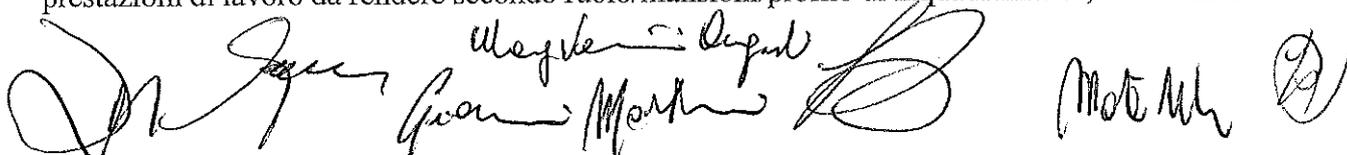
### **Condizioni per la valutazione dell'attività:**

Provvedimento formale di individuazione dei dipendenti adibiti ad attività lavorative riconducibili ad una o più fattispecie sopra individuate, adottato dal dirigente preposto anche mediante acquisizione di specifici pareri rilasciati dal medico competente di cui all'art. 2 lettera h) del D.Lgs. n. 81/2008;

Presenza in servizio, con svolgimento di prestazione lavorativa rientrante in una o più fattispecie di rischio sopra elencate;

A specificazione di quanto previsto al precedente art. 17, si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese, ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a pericoli-rischi pregiudizievoli per la salute e/o per l'integrità personale.

Si conviene che il rischio rappresenta una situazione o condizione lavorativa, individuata in sede di contrattazione integrativa, diversa da quella che caratterizza i contenuti tipici e generali delle ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, è condizione che si



ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari non assumendo alcun rilievo i profili e/o le categorie professionali di appartenenza

L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze e dall'attestazione del Responsabile.

### **Criteri e procedure per la valutazione dell'attività lavorativa che prevede maneggio valori**

Le attività che implicano maneggio valori di cui all'art. 70-bis lettera c) del C.C.N.L. 2016-2018 del personale del comparto Funzioni Locali sono quelle svolte dai lavoratori, incassando entrate ed effettuando pagamenti di spese, e cioè un'attività di riscossione, conteggio, distribuzione e/o pagamento ad altri soggetti di valori monetari.

I valori da considerare, oltre al denaro contante, sono anche quelli che, seppure non monetizzabili, corrispondono comunque ad un determinato valore monetario, quali i buoni pasto i buoni benzina e voucher.

Non sono considerate attività che implicano maneggio valori quelle relative ai pagamenti effettuati con il sistema POS o con carte di credito o bancomat oppure attraverso sportelli telematici.

Condizioni per la valutazione dell'attività:

Provvedimento formale di individuazione dei dipendenti adibiti a maneggio valori, con l'indicazione della previsione dell'entità dei valori medi mensili maneggiati;

L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, avviene annualmente, in unica soluzione, in via posticipata, sulla base dei dati desunti:

- dai rendiconti annuali resi dagli Agenti Contabili;
- dal sistema di rilevazione presenze/assenze

**Misura dell'indennità giornaliera** correlata a "condizioni di lavoro" di cui all'art. 70-bis del C.C.N.L. del 21.05.2018.

Vengono definiti i seguenti criteri di composizione del valore economico complessivo giornaliero dell'indennità condizioni di lavoro in relazione alla presenza nelle attività svolte dal dipendente, delle causali relative a rischio, disagio e maneggio valori:

personale esposto a rischio:

- operai esterni: € 2,00 al giorno;
- operai addetti ai servizi cimiteri: € 1,00 al giorno;
- personale adibito a servizi di pulizie locali: € 1,50 al giorno.

personale esposto a disagio:

- per esigenze di funzionalità del servizio assegnato: € 1,50 al giorno;
- per prestazione a richiesta e resa dai dipendenti che svolgono attività connotate dal particolare disagio connesso all'espletamento di servizi urgenti "su chiamata": € 2,00 al giorno;
- per orario disagiato pluri giornaliero: € 2,50 al giorno.

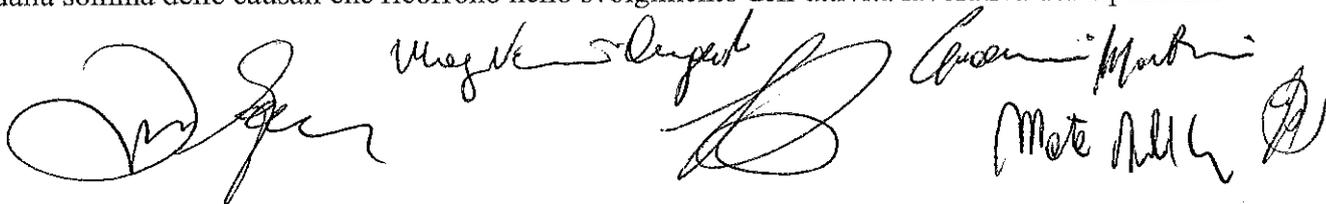
personale adibito a maneggio valori:

media mensile di valori di cassa maneggiati inferiore ad € 300,00: € 1,00 al giorno;

media mensile di valori di cassa maneggiati pari o superiore ad € 300,00 ed inferiore ad € 1.000,00: € 1,50 al giorno;

media mensile di valori di cassa maneggiati pari o superiore ad € 1.000,00: € 1,75 al giorno.

La misura complessiva dell'indennità giornaliera correlata a "condizioni di lavoro" sarà determinata dalla somma delle causali che ricorrono nello svolgimento dell'attività lavorativa del dipendente.



La misura massima dell'indennità giornaliera per "condizioni di lavoro" non potrà in ogni caso eccedere l'importo di € 7,00.

L'applicazione della presente norma contrattuale decorre dal 01.12.2019 ed assorbe ogni emolumento eventualmente anticipato a titolo di indennità di rischio, disagio o maneggio valori.

### ***Art.16 Indennità per specifiche responsabilità - Art. 70 quinquies CCNL 2018***

1. Ai sensi dell'art.70 quinquies comma 2 è prevista un'indennità di importo di € 350 annui lordi, al lavoratore, che non risulti incaricato di posizione organizzativa, per compensare:

- a) le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di Stato Civile ed Anagrafe ed Ufficiale Elettorale nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi;
- b) i compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;
- c) le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;
- d) le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori.

La misura di tale indennità viene commisurata al grado di contributo fornito alla funzione, prevedendo

- Funzione prioritaria o delega piena € 350,00
- Funzione secondaria e collaborativa personale esterno € 200,00

2. Ai sensi dell'art.70 quinquies comma 1 è prevista un'indennità di importo massimo non superiore a € 1000.00/annui lordi per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, al personale delle categorie B, C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa.

3.L'importo dell'indennità è determinato di anno in anno in sede di Accordo Decentrato Integrativo sull'utilizzo delle risorse decentrate, anche prendendo a riferimento eventuali indicazioni o suggerimenti presentati dai titolari di Posizioni Organizzative.

4. La quantificazione degli importi, le modalità ed i tempi di erogazione sono disciplinati dalle regole approvate all'interno del presente accordo.

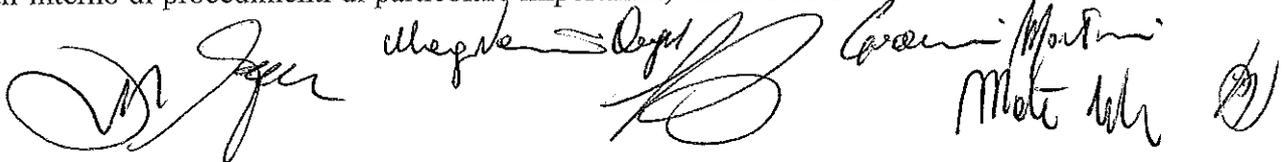
Tale istituto avrà applicazione dall'anno 2020 e sarà **finanziato** con un importo pari ad € 8.834,00.

### ***Art. 17 - Art. 7 comma 4 lett. f) - CRITERI GENERALI PER L'ATTRIBUZIONE DELL'INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA' DI CUI ALL'ART. 70 QUINQUIES, COMMA 1***

Ai sensi dell'art. 70-quinquies comma 1 del CCNL del 21.05.2018, viene prevista una specifica indennità finalizzata a compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B, C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa ai sensi dell'art. 13 e seguenti del predetto CCNL del 21.05.2018.

I compiti o le attribuzioni che comportano specifiche responsabilità purché essi abbiano carattere continuativo e non episodico e/o occasionale sono individuati nella seguente fattispecie:

- a) Responsabilità di procedimento, nell'ambito dei procedimenti amministrativi individuati dall'ente e/o responsabilità nell'esercizio di attività complesse. Per procedimento deve intendersi l'attività il cui risultato consiste nell'adozione di un atto e per attività complesse quelle che si collocano all'interno di procedimenti di particolare importanza, che si esercitano in assenza di un confronto



o supporto ordinario con il proprio responsabile e che possono dar luogo a relazioni organizzative esterne di tipo diretto ed autonomo, ancorché non abbiano come risultato l'adozione di un atto;  
Lettera a) – responsabilità di procedimento

Condizioni per l'erogazione dell'indennità economica lettera a)

- Assunzione delle responsabilità in modo prevalente, sotto il profilo temporale, rispetto all'assolvimento delle prestazioni rese;
- Provvedimento formale di attribuzione della responsabilità di procedimento ai sensi dell'art. 5 della Legge n. 241/1990 e s.m.i. o di adibizione allo svolgimento delle attività complesse;
- Provvedimento formale di attribuzione delle specifiche responsabilità da parte del Responsabile di Area competente, con l'indicazione della tipologia, del periodo e dei presupposti necessari per l'attribuzione delle stesse;

Criteri per la determinazione dell'indennità economica lettera a)

L'indennità economica di cui alla presente lettera a) viene fissata nell'importo massimo di € 1.000,00/annue per dodici mensilità. Detto importo sarà attribuito a ciascun dipendente in proporzione al punteggio risultante dall'applicazione dei criteri di valutazione di cui alla seguente tabella, compilata dal Responsabile di posizione:

Specifica responsabilità Lettera a)		A
Fattori di valutazione dell'attività * Il giudizio di valutazione tiene conto anche del numero di procedimenti attribuiti		Punteggio max. attribuibile (punti 10)
1	Specificità e complessità delle norme da applicare:	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• bassa (automatica applicazione)</li> <li>• media (necessità di analisi interpretativa con aggiornamento sporadico)</li> <li>• elevata (necessità di analisi interpretativa con aggiornamento frequente)</li> </ul>	<p>1</p> <p>2</p> <p>3</p>
	Totale fattore 1	
2	Complessità procedurale	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• bassa</li> <li>• media</li> <li>• elevata</li> </ul>	<p>1,5</p> <p>3</p> <p>4,5</p>
	Totale fattore 2	
3	Relazioni esterne e/o interne	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• sporadica</li> <li>• frequente</li> <li>• continua</li> </ul>	0,8

*[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]*

		1,5
		2,5
	Totale punti	10

\* La misura dell'indennità annua per dodici mensilità attribuita al dipendente è determinata dal risultato della seguente formula (importo max. attribuibile /punteggio max. attribuibile (p. 10)\*totale punteggio complessivo)

## TITOLO V – SEZIONE POLIZIA LOCALE

### *Art.18 Indennità di servizio esterno. Art.56 quinquies CCNL 2018*

Servizio svolto in gestione associata dall'Unione dei Comuni Montani del Casentino.

## TITOLO VI – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

### *Art. 19 Forme di incentivazione di specifiche attività previste da specifiche norme di legge*

1. In questo articolo sono indicate le fattispecie che concretamente ricorrono tra quelle riconducibili all'art. 68 comma 2 lett g) del Ccnl 21/05/2018, ed inoltre la disciplina della destinazione delle economie derivanti dall'eventuale attuazione dei Piani di Razionalizzazione ai sensi dell'art. 16, comma 5, del D.L. 98/2011 (convertito in legge n. 111/2011).

2. Di seguito, si dà elencazione delle principali casistiche, che si intendono implicitamente ed automaticamente collegate alle relative regolamentazioni/disposizioni che ne disciplinano l'erogazione:

a) Art.67 comma 3 lett a) somme derivanti dalla attuazione dell'art. 43 della legge 449/1997», si riferisce a:

- proventi da sponsorizzazioni;
- proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
- contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.

b) art. 67 comma 3 lett. c) somme derivanti da specifiche disposizioni di legge a favore del personale, si riferisce a:

- incentivi per le funzioni tecniche (art. 113 D.Lgs. 50/2016, come modificato dal D.Lgs. n. 56/2017), dopo l'approvazione dello specifico Regolamento;
- compensi per avvocatura interna (art. 27 C.C.N.L. 14.09.2000 e R.D.L. 1578/1933);
- incentivi per il recupero dell'evasione ICI (art. 59 comma 1, lettera p) D.Lgs. 446/1997);
- diritti e oneri destinati a finanziare l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario (art. 32, comma 40 del D.L. 269/2003);
- compensi per rilevazioni statistiche in favore dell'ISTAT.

3. Eventuali economie "aggiuntive" destinate all'erogazione dei premi:

a) dall'art.61 comma 17, D.L.112;

b) dall'art. 16, comma 5, del D.L. 98/2011 (convertito in legge n. 111/2011) ovvero derivanti dall'eventuale attuazione dei Piani di Razionalizzazione, conformemente a quanto previsto dall'art.6, «Norme transitorie», del D.Lgs. 141/2011.

Handwritten signatures and stamps at the bottom of the page, including the name 'Magistrato delegato' and 'Montani'.

4. Le modalità di percezione di incentivi di che trattasi (ex art. 15, comma 1, lett. K, CCNL 1/4/1999), atteso che trattasi di risorse che sono nominalmente trattamento accessorio (poiché tali individuate da contratti ma finanziate con fondi esterne a quelle messe a disposizione dai contratti), le relative somme, nel rispetto di appositi regolamenti, confluiscono nell'ambito delle risorse complessive destinate al trattamento accessorio ma con destinazione vincolata rappresentando, contabilmente, una vera e propria partita di giro.

#### *Art. 20 Lavoro straordinario*

1. Le prestazioni di lavoro straordinario sono destinate a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e pertanto non sono utilizzabili quali fattore ordinario di programmazione e copertura dell'orario di lavoro.

2. La prestazione di lavoro straordinario è espressamente autorizzata e disposta dal Responsabile dell'Area, sulla base delle esigenze organizzative e di servizio e nell'ambito del budget disponibile. Rimane esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione.

3. Per quanto riguarda le ore straordinarie, il limite massimo individuale è stabilito, senza possibilità di deroga, dall'art. 14, comma 4 del C.C.N.L. dell'1.04.1999, in n. 180 ore, eccetto per quanto previsto all'art.38 del contratto 14.09.2000, in conseguenza del quale si stabilisce che:

4. All'obbligo della prestazione di lavoro straordinario deve corrispondere la concreta disponibilità delle corrispettive risorse economiche. Ad esclusiva domanda del dipendente interessato, il lavoro straordinario preventivamente autorizzato può essere fruito come riposo compensativo o tramite l'istituto della banca delle ore, ai sensi delle vigenti disposizioni contrattuali in materia. In ogni caso sia le ore retribuite che quelle recuperate costituiscono il monte ore annuale previsto.

5. I risparmi accertati a consuntivo confluiscono nelle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività dell'anno successivo.

6. L'ente si impegna a monitorare l'utilizzo del lavoro straordinario e a darne informazione almeno due volte l'anno alle parti sindacali.

#### *Art.21 Banca delle ore*

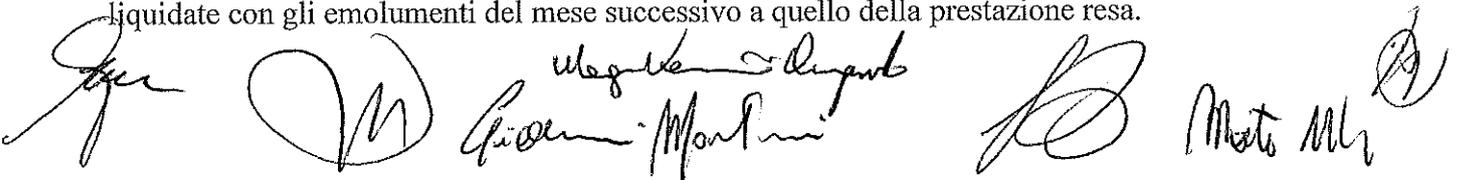
1. Presso l'Area Personale è istituita la Banca delle Ore nella quale confluiscono, ad esclusiva domanda del dipendente tramite un conto individuale, i crediti maturati a seguito delle prestazioni di lavoro straordinario, preventivamente e debitamente autorizzato, nel limite massimo individuale di 180 ore annue.

2. Le ore accantonate possono essere richieste dal dipendente interessato sia come riposo compensativo che in retribuzione, comunque entro e non oltre l'anno successivo a quello di maturazione.

3. Il riposo compensativo deve essere preventivamente autorizzato, tenuto conto delle esigenze organizzative e funzionali della struttura presso la quale il dipendente presta servizio.

4. Le eventuali ore accantonate, comunicate dal Responsabile dell'Area che le ha autorizzate al Settore del Personale, sono mensilmente evidenziate nel cedolino stipendiale.

5. Le maggiorazioni, nella misura dovuta per le prestazioni di lavoro straordinario, sono remunerate e liquidate con gli emolumenti del mese successivo a quello della prestazione resa.



6. Le risorse impegnate per lavoro straordinario e non erogate a fronte dell'utilizzo del corrispettivo riposo compensativo, sono riportate in economia a favore dell'Ente.

### **Art.22 Indennità di reperibilità**

1. Per le aree di pronto intervento individuate dagli enti, può essere istituito il servizio di pronta reperibilità. Esso è remunerato con la somma di € 10,33 per 12 ore al giorno. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall'art. 67. Tale importo è raddoppiato € 20.65 in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.

2. Il dipendente chiamato a rientrare per le suddette ragioni, di norma, deve raggiungere il luogo dell'intervento assegnato in tempi compatibili con l'emergenza, comunque non superiori a 30 minuti. Dal momento della chiamata il dipendente è considerato in servizio a tutti gli effetti e la relativa autorizzazione, con attestazione della durata e delle motivazioni dell'intervento, deve essere regolarizzata entro tre giorni lavorativi successivi alla chiamata.

Alla liquidazione del compenso si procede a consuntivo, dopo la valutazione delle prestazioni lavorative del personale interessato e il compenso spetta solamente al personale che risulti in servizio effettivo.

3. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese intendendo per turno una prestazione continuativa ed ininterrotta di servizio in reperibilità; gli enti assicurano la rotazione tra più soggetti anche volontari.

4. Il dipendente può essere chiamato durante il servizio di reperibilità per i casi previsti dal servizio, per i quali è richiesto un intervento urgente ed imprevisto che richieda la messa in sicurezza dei luoghi o l'eliminazione di un pericolo per il cittadino. Il dipendente in reperibilità non può essere chiamato per attività ordinarie, o di supplenza del personale in caso di assenza.

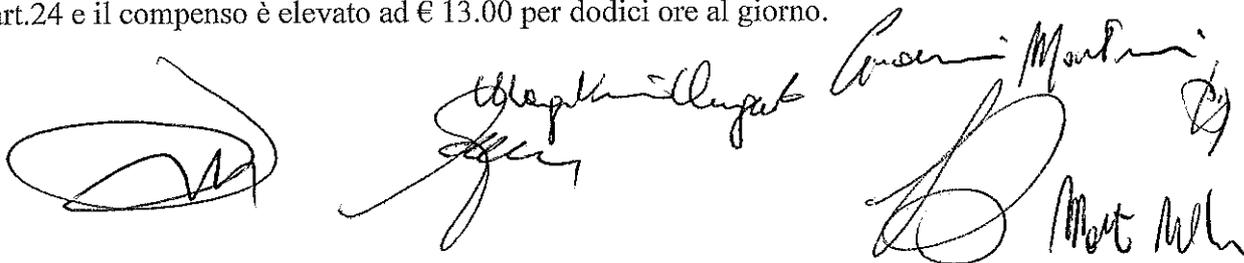
5. L'indennità di reperibilità non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato. Detta indennità è frazionabile in misura non inferiore a quattro ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria maggiorata, in tal caso, del 10%. Qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque di riposo settimanale secondo il turno assegnato, il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. Nella settimana in cui fruisce del riposo compensativo, il lavoratore è tenuto a rendere completamente l'orario ordinario di lavoro previsto. La fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.

6. In caso di chiamata, le ore di lavoro prestate vengono retribuite come lavoro straordinario o compensate, a richiesta, ai sensi dell'art.38, comma 7, e dell'art.38-bis, del CCNL del 14.9.2000 o con equivalente recupero orario; per le stesse ore è esclusa la percezione del compenso.

7. La disciplina del comma 5 non trova applicazione nell'ipotesi di chiamata del lavoratore in reperibilità cadente nella giornata del riposo settimanale, secondo il turno assegnato; per tale ipotesi trova applicazione, invece, la disciplina di cui all'art.24, comma 1, del CCNL del 14.9.2000.

8. Il servizio è gestito dal Dirigente/Posizione Organizzativa, organizzando il personale individuato anche tenendo conto degli indirizzi regolamentari interni all'Ente fissati dall'Amministrazione.

9. Nel caso si richieda l'estensione del servizio per più di sei volte/turni al mese, si applica il comma 4 dell'art.24 e il compenso è elevato ad € 13.00 per dodici ore al giorno.



10. Per quanto non previsto dal presente punto si rimanda alla disciplina contrattuale vigente. In caso di indisposizione o altri motivi che non permettano la disponibilità al pronto intervento l'indennità di reperibilità non è corrisposta.

Le risorse per la remunerazione della indennità di reperibilità non sono quantificate in quanto tale istituto non è attivato.

### ***Art.23 Indennità di turno***

1. Gli enti, in relazione alle proprie esigenze organizzative e funzionali, possono istituire turni giornalieri di lavoro. Il turno consiste in una effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni orarie giornaliere.

2. Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco di un mese, sulla base della programmazione adottata, in modo da attuare una distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'ente.

3. Per l'adozione dell'orario di lavoro su turni devono essere osservati i seguenti criteri:

a) la ripartizione del personale nei vari turni deve avvenire sulla base delle professionalità necessarie in ciascun turno;

b) l'adozione dei turni può anche prevedere una parziale e limitata sovrapposizione tra il personale subentrante e quello del turno precedente, con durata limitata alle esigenze dello scambio delle consegne;

c) all'interno di ogni periodo di 24 ore deve essere garantito un periodo di riposo di almeno 11 ore consecutive;

d) i turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore;

e) per turno notturno si intende il periodo lavorativo ricompreso dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo; per turno notturno-festivo si intende quello che cade nel periodo compreso tra le ore 22 del giorno prefestivo e le ore 6 del giorno festivo e dalle ore 22 del giorno festivo alle ore 6 del giorno successivo.

4. Fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali, il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente non può essere superiore a 10.

5. Al fine di compensare interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro, al personale turnista è corrisposta una indennità aggiuntiva così come previsto dall'art. 10, comma 2, lett. c) del CCNL del 9.5.2006.

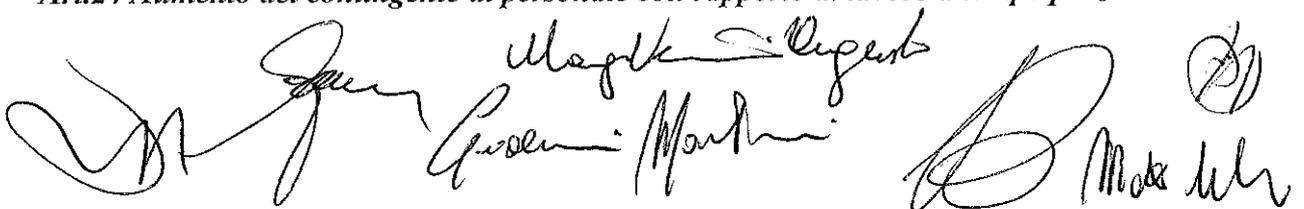
6. L'indennità di cui al comma 5, è corrisposta per i soli periodi di effettiva prestazione in turno.

7. Agli oneri derivanti dal presente articolo si fa fronte con le risorse previste dall'art. 67.

8. Il personale che si trovi in particolari situazioni personali e familiari, di cui all'art. 27, comma 4 può, a richiesta, essere escluso dalla effettuazione di turni notturni, anche in relazione a quanto previsto dall'art. 53, comma 2, del D.Lgs. n. 151/2001. Sono comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino ad un anno di vita del bambino.

Le risorse per la remunerazione della indennità di turno non sono quantificate in quanto tale istituto non è attivato.

### ***Art.24 Aumento del contingente di personale con rapporto di lavoro a tempo parziale***



1. Le parti, prendono atto che, come previsto dall'art. 55 comma 8 del Ccnl 21/05/2018, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, preventivamente individuate in sede di contrattazione integrativa decentrata, è possibile elevare il contingente di personale con rapporto di lavoro a tempo parziale di cui al comma 2 del citato articolo garantendo, ove possibile, l'espletamento dei servizi di istituto. Ciò premesso, le parti concordano di individuare come gravi situazioni familiari, al fine della concessione della trasformazione utilizzando l'ulteriore contingente di cui al summenzionato articolo, al personale che debba assistere familiari (coniuge, figli o genitori) o conviventi affetti da patologie oncologiche o altre patologie invalidanti, per i quali sia stata riconosciuta, dalle strutture territorialmente competenti, una invalidità, anche temporanea, superiore al 30%. In tali casi le domande sono presentate senza limiti temporali.

#### ***Art.25 Salario accessorio del personale a tempo determinato***

1. Il personale assunto con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata pari o superiore ad un anno, se presente, concorre agli incentivi ed ai compensi precedentemente indicati, alle condizioni tutte specificate nel presente Contratto Decentrato Integrativo.

#### ***Art.26 Salario accessorio del personale a part-time***

1. Il personale assunto, con contratto a part-time orizzontale o verticale, in linea generale concorre agli incentivi ed ai compensi precedentemente indicati, in misura proporzionale al regime orario adottato, fatte salve le condizioni tutte specificate nel presente Contratto Decentrato Integrativo.

#### ***Art.27 Telelavoro (lavoro a distanza)***

1. Il telelavoro rientra tra le politiche dell'Ente mirate ad agevolare un corretto equilibrio fra gestione dei tempi di vita, esigenze organizzative, valorizzazione e sviluppo delle risorse umane e capacità di lavorare per progetti.

2. L'accesso al telelavoro non comporta alcuna limitazione dei diritti e delle tutele previsti dalla legge e dai contratti collettivi in vigore.

3. Il personale coinvolto nel progetto di telelavoro non può superare il 10% (?) dell'organico.

4. Il dipendente interessato al telelavoro trasmette specifica richiesta scritta (allegata al presente CCDI) al proprio responsabile di direzione/servizio/etc... che autorizzerà il progetto per la durata massima di un anno prorogabile annualmente.

5. Nel caso di superamento del tetto di cui al comma 3 del personale autorizzato, accederanno al progetto di telelavoro i lavoratori secondo la seguente graduatoria:

- personale con figli minori
- personale con familiari non autosufficienti

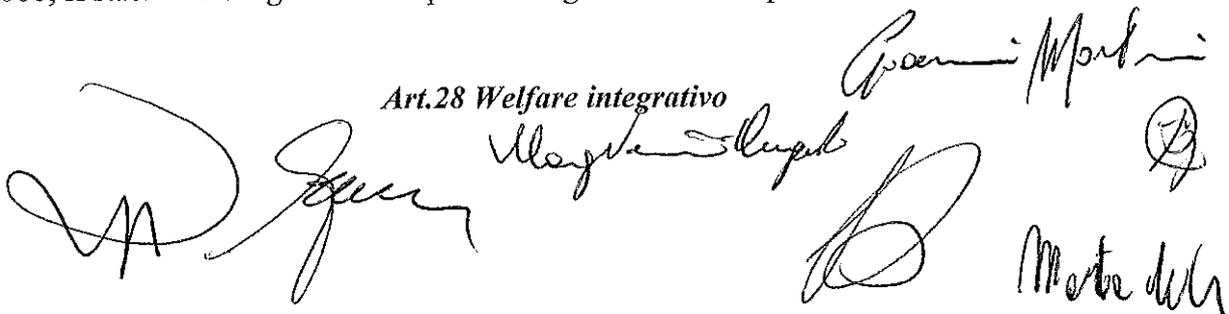
6. Il dipendente può in qualunque momento rinunciare al progetto di telelavoro dandone specifica motivazione.

7. L'articolazione dell'orario di lavoro è quella ordinariamente prevista per il personale interessato al progetto. È possibile prevedere una o più giornate al mese in cui il dipendente garantisce la presenza nel luogo di lavoro concordato con il dirigente responsabile.

8. La sede di lavoro per lo svolgimento del progetto è la residenza privata del dipendente.

9. Per i dipendenti partecipanti ai progetti sperimentali di telelavoro, ai sensi dell'art. 1 del C.C.N.L. 14.09.2000, si stabilisce venga adottato specifico regolamento disciplinante la materia.

#### ***Art.28 Welfare integrativo***



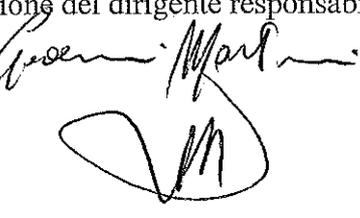
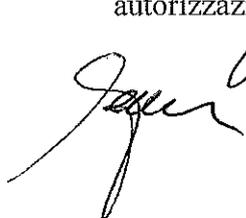
1. L'amministrazione disciplina in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti, tra i quali:
- iniziative di sostegno al reddito della famiglia;
  - supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli;
  - contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale;
  - anticipazioni, sovvenzioni e prestiti a favore di dipendenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili;
  - polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale.
2. Gli oneri per la concessione dei benefici di cui al presente articolo sono sostenuti nei limiti delle disponibilità già stanziata dall'ente, ai sensi delle vigenti disposizioni, anche per finalità assistenziali nell'ambito di strumenti a carattere mutualistico, anche già utilizzati dagli enti stessi.
3. Le parti con apposito accordo stabiliranno annualmente, nell'ambito delle risorse disponibili, la ripartizione delle stesse tra le diverse modalità di impiego.

### *Art. 29 Previdenza complementare*

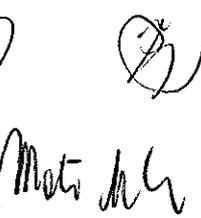
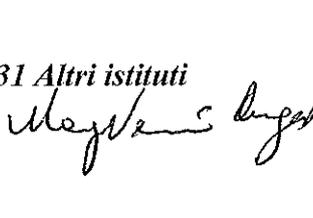
1. Al fine di una consapevole ed informata adesione dei dipendenti alla previdenza complementare negoziale, l'Ente fornisce, almeno una volta l'anno, adeguate informazioni al proprio personale, anche mediante iniziative formative, in merito al Fondo negoziale di previdenza complementare Perseo-Sirio, ove possibile con il supporto professionale della struttura del predetto Fondo.

### *Art. 30 Smart working*

1. Lo smart working rientra tra le politiche dell'Ente mirate ad agevolare un corretto equilibrio fra gestione dei tempi di vita, esigenze organizzative, valorizzazione e sviluppo delle risorse umane e capacità di lavorare per progetti.
2. L'accesso allo smart working non comporta alcuna limitazione dei diritti e delle tutele previsti dalla legge e dai contratti collettivi in vigore.
3. In via sperimentale, nell'arco della vigenza del presente CCDI, è coinvolto nel progetto di smart working il 10% (?) del personale per un numero massimo di 10 giornate al mese pari a 120 giornate all'anno.
4. Il dipendente interessato allo smart working trasmette specifica richiesta scritta al proprio responsabile di direzione/servizio/etc... che autorizzerà il progetto per la durata massima di un anno prorogabile annualmente.
5. Nel caso di superamento del tetto di cui al comma 3 del personale autorizzato, accederanno al progetto di smart working i lavoratori secondo la seguente graduatoria:
- personale con figli minori
  - personale con familiari conviventi non autosufficienti...
6. Il dipendente può in qualunque momento rinunciare al progetto di smart working dandone specifica motivazione.
7. L'articolazione dell'orario di lavoro è quella ordinariamente prevista per il personale interessato al progetto. Le giornate di smart working vengono programmate con il dirigente responsabile sulla base delle esigenze di servizio.
8. La sede di lavoro per lo svolgimento del progetto sono le seguenti:
- Residenza privata del dipendente;
  - uffici decentrati del Comune
  - ogni altro luogo individuato dal dipendente preventivamente concordato.
9. Le giornate di smart working non fruite potranno essere recuperate entro 60 giorni, previa autorizzazione del dirigente responsabile.



Art.31 Altri istituti



1. Per quanto riguarda le seguenti materie si rimanda a specifici regolamenti approvati ed integralmente richiamati o in fase di elaborazione.

## TITOLO VII – DISPOSIZIONI FINALI

### *Art.32 Disposizione finale*

Per quanto non previsto dal presente C.C.D.I., in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro nel tempo vigenti.

.....  
*Letto, confermato e sottoscritto.*

#### **DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA**

Presidente: Dott. Del Pianta Giuseppe

Componenti: Dott. Ing. Fani Antonio

#### **DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE**

Rappresentanza Sindacale Unitaria composta dai Signori:

Quaratesi Selida

Martini Giovanni

Magni Vannini Augusto

Del Sere Marta

Struttura Territoriale, composta dai rappresentanti delle seguenti sigle:

C.G.I.L. F.P Acciai Gianmaria

FPS – CISL Boldrini Federica

*Stefano Boldrini*  
*Giuseppe Del Pianta*  
*Quaratesi Selida*

*Del Pianta Giuseppe*  
*Magni Vannini Augusto*

*Magni Vannini Augusto*  
*Del Sere Marta*

**COMUNE DI CASTEL SAN NICCOLO'**  
**STIPULA DEL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO**  
**ANNO 2019**

L'anno duemiladiciannove, il giorno 31 del mese di dicembre alle ore 12,00 nella sede del  
COMUNE di CASTEL SAN NICCOLO'

si è riunita la delegazione trattante dell'Ente, come di seguito composta:

**PARTE PUBBLICA:**

- Segretario Comunale - Dott. Del Pianta Giuseppe Presidente
- Dott. Ing. Fani Antonio Componente

**PARTE SINDACALE:**

- per la R.S.U. (rappresentanza sindacale unitaria - o una rappresentanza della stessa in  
base al regolamento interno della RSU):

- Quaratesi Selida
- Martini Giovanni
- Magni Vannini Augusto
- Del Sere Marta

- i rappresentanti territoriali delle OO.SS. di categoria firmatarie del CCNL :

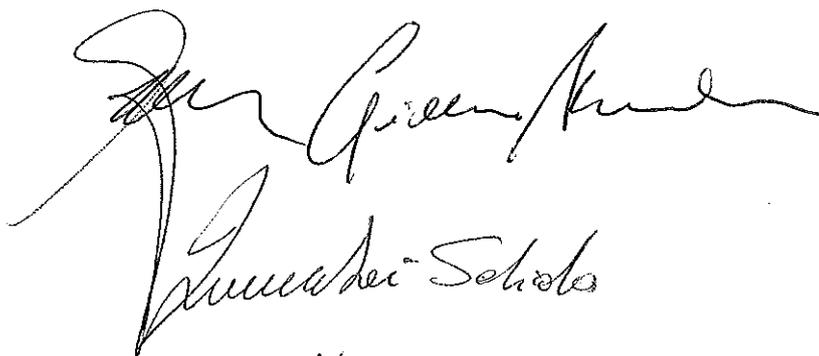
- Acciai Gianmaria CGIL - FP
- Boldrini Federica FPS - CISL

La delegazione trattante regolarmente costituita, conviene quanto appresso:

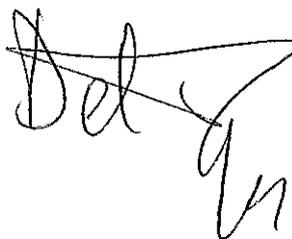
Visto il parere favorevole espresso dal Revisori unico dei Conti rilasciato in data 31.12.2019,  
vista la delibera di Giunta n. 114 del 05.12.2019, esecutiva, inerente l'autorizzazione alla firma,  
le Parti sottoscrivono il presente CCDI anno **2019**, relativo al personale dipendente dell'Ente ,  
che acquista immediata efficacia.

Letto, confermato e sottoscritto.

IL PRESIDENTE LA DELEGAZIONE SINDACALE



Marta Del Sere



Federica Boldrini  
Augusto Magni Vannini

CISL FP

FP CGIL 

**Schema costituzione  
FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2019 CASTEL SAN NICCOLO'**

FONTE	DESCRIZIONE	Valore
<b>RISORSE STABILI</b>		
Art. 67 comma 1	Importo unico consolidato anno 2017 - al netto P.O. per enti con dirigenza	92.409,09
Art. 67 comma 2 lett. a)	Incremento € 83,20 per ogni dip. In servizio al 31/12/2015 - dal 2019	1.497,60
Art. 67 comma 2 lett. b)	Differenziali PEO sul personale in essere al 1/3/2018	2.681,71
Art. 67 comma 2 lett. c)	Retribuzioni di anzianità ed assegni ad personam del personale cessato l'anno precedente	789,36
Art. 67 comma 2 lett. d)	Risorse riassorbite ex art. 2 co. 3 D.Lgs 165/2001	0,00
Art. 67 comma 2 lett. e)	Incremento per processi associativi e delega di funzioni con trasferimento di personale	0,00
Art. 67 comma 2 lett. f)	solo per Regioni	0,00
Art. 67 comma 2 lett. g)	Incremento per riduzione stabile fondo lavoro straordinario	0,00
Art. 67 comma 2 lett. h)	Incremento per riorganizzazioni con aumento di dotazione organica	0,00
	<b>TOTALE RISORSE STABILI</b>	<b>97.377,76</b>
<b>INCREMENTI VARIABILI</b>		
Art. 67 comma 3 lett. a)	Legge 449/1997, sponsorizzazioni, servizi conto terzi	
Art. 67 comma 3 lett. a)	Legge 449/1997, sponsorizzazioni, servizi conto terzi riferiti ad attività ordinariamente rese prima dell'entrata in vigore del D.L. n. 78/2010. (soggetti a limite)	
Art. 67 comma 3 lett. b)	Piani di razionalizzazione	
Art. 67 comma 3 lett. c)	Risorse da specifiche disposizioni di legge NON soggette a limite (funzioni tecniche successive al 1/1/2018, avvocatura, ecc.)	
Art. 67 comma 3 lett. c)	Risorse da specifiche disposizioni di legge soggette a limite (funzioni tecniche precedenti al 1/1/2018, ICI.)	
Art. 67 comma 3 lett. d)	Ratei di importi RIA su cessazioni in corso di anno precedente	182,16
Art. 67 comma 3 lett. e)	Risparmi da utilizzo straordinari	770,55
Art. 67 comma 3 lett. f)	Rimborso spese notificazione atti dell'amministrazione finanziaria	
Art. 67 comma 3 lett. g)	Personale case da gioco	
Art. 67 comma 3 lett. h)	Incremento max 1,2% monte salari 1997	9837,44
Art. 67 comma 3 lett. i)	Incremento per obiettivi del Piano performance	
Art. 67 comma 3 lett. j)	incremento risorse a seguito di sperimentazione ex art. 23 co. 4 D.Lgs 75/2017	
Art. 67 comma 3 lett. k)	Quote per trasferimento personale in corso di anno a seguito di delega di funzioni	
Art. 68 comma 1	Residui anni precedenti di risorse stabili	
	<b>TOTALE INCREMENTI VARIABILI</b>	<b>10.790,15</b>

<b>TOTALE</b>	<b>108.167,91</b>
<b>TOTALE RISORSE SOGGETTE A LIMITE</b>	<b>103.218,05</b>
<b>LIMITE FONDO 2016</b>	<b>101.716,78</b>
<b>EVENTUALE RIDUZIONE PER SUPERAMENTO 2016*</b>	<b>1.501,27</b>
<b>TOTALE FONDO 2018</b>	<b>106.666,64</b>

Costituzione Fondo